

임상간호사의 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족이 행복지수에 미치는 영향

김수연¹ · 한승우²

¹KS병원, 간호사

²국립경국대학교 간호학과, 조교수

The Effects of Clinical Nurses' Positive Nursing Organizational Culture, Ego Resilience and Job Satisfaction on their Happiness Index

Soo-Yeon, Kim¹ · Seung-Woo, Han²

¹KS Hospital, Nurse

²Department of Nursing, Gyeongbuk National University, Assistant Professor

Abstract

Purpose : This study aimed to examine the levels of positive nursing organizational culture, ego resilience, job satisfaction, and happiness index among clinical nurses, and to identify key factors influencing their happiness.

Methods : A descriptive survey was conducted among 195 nurses working at five general hospitals in G Metropolitan City. Data were collected using structured questionnaires from August 21 to September 21, 2024. Data were collected using the Positive Nursing Organizational Culture, Ego-Resilience, Job Satisfaction scales, and the OECD Better Life Index Data analysis was performed using IBM SPSS/WIN 25.0 and included frequency analysis, t-tests, ANOVA, Scheffé's test, Pearson's correlation, and multiple regression analysis.

Results : Happiness was positively correlated with organizational culture ($r = .44$), ego resilience ($r = .57$), and job satisfaction ($r = .74$) (all $p < .001$). Factors influencing happiness included subjective health ($\beta = -.17$), department satisfaction ($\beta = -.13$), occupational satisfaction ($\beta = -.13$), ego resilience ($\beta = .15$), and job satisfaction ($\beta = .43$), with an explanatory power of 68.2%. **Conclusion :** Job satisfaction was the most influential factor in nurses' happiness, followed by ego resilience. These findings highlight the need for strategies that enhance job satisfaction and resilience to promote the well-being of clinical nurses.

Key words : Organizations, Resilience, Job satisfaction, Happiness, Nurses

I. 서론

1. 연구의 필요성

2023년 세계 행복 보고서(World Happiness Report)에 따르면 대한민국의 행복지수는 10점 만점에 5.95점으로 OECD 38개국 중 34위로 낮은 수준을 보였다[1]. 이는 국민 행복 증진을 위한 다각도의 접근이 필요함을 시사한다. 또 다른 선행연구에서 간호사들의 낮은 행복감(100점 만점에 55.32점)은 단순히 개인적 문제가 아닌 심각한 수준의 현상이며, 이는 개인의 노력만으로는 해결하기 어렵다[2]. 이러한 낮은 행복감은 간호사의 직무 만족도와 이직률에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라, 궁극적으로 환자 간호의 질까지 저하시킬 수 있다[3].

임상간호사는 국민의 건강을 책임지는 핵심 전문직으로 교대근무, 높은 업무강도, 감염 위험 등 열악한 근무환경은 간호사의 건강과 직업 만족도에 부정적 영향을 주며, 이들의 행복감 저하로 이어지고 있다[4]. 또한, 임상간호사는 간호사 고유의 환자 업무 이외에도 병원 인증제에 따른 과도한 업무증가로 인해 심리적 압박감, 반복되는 업무스트레스 과중, 인증과 관련된 소진으로 이어질 수 있다[5]. 이는 간호사 한 개인의 신체적, 정신적 문제를 넘어 환자의 안위와 간호에도 영향을 줄 수 있기에 단순히 간호사의 문제로 간주하기에는 의료 서비스의 질을 근본적으로 떨어뜨릴 수 있다는 점을 간과해서는 안 될 것이다. 그간 직장인의 행복을 연구한 선행연구에서는 행복에 영향을 주는 요인은 다양하지만, 그중에서도 개인의 심리상태와 같은 개인적 요인과 직무요인, 직장의 내외적인 관계와 관련된 업무적 요인이 있다고 하였다[6].

행복을 설명하는 이론에서는 확산이론[7]이 있는데 개인의 특성과 기질에 따라 영향을 받는 하향식이론과 개인의 주관적 경험과 인식(주로 상황이나 외부 사건, 환경 등)에 따라 결정되는 상향식이론이 있다.

우선 임상간호사의 행복에 영향을 미치는 주요 요인으로 행복의 하향식 이론에서 근거한 개인의 내적 요인인 자아탄력성이 있다. 자아탄력성은 개인의 내·

외부적 문제 환경을 객관적으로 통찰하고, 이를 재구성하여 유연하게 대처할 수 있는 적응능력을 뜻하는 개인의 특성이다[8]. 선행연구에서 자아탄력성과 행복은 밀접한 관련성이 있는 것으로 나타났는데 자아탄력성이 높은 사람은 힘든 상황에서도 스스로 일어날 수 있는 힘이 있고, 긍정적 정서를 탐색하여 삶의 의미를 찾고 행복을 추구한다고 하였다[9]. 특히 임상간호사는 직무환경에서 노출되는 위험하고 돌발적인 업무 특성상 다양한 스트레스, 불안을 경험하는데 이때 자아탄력성이 높으면 상황에 대한 대처속도가 빨라 주관적 행복감이 높다는 연구로 보아 임상간호사에서 자아탄력성은 행복에 밀접한 영향을 줄 수 있는 변인으로 간주할 수 있겠다[10].

임상간호사의 행복에 영향을 미치는 주요 요인으로 행복의 상향식 이론에 근거한 외재적 환경적 요인인 긍정간호조직문화와 직무만족이 있다. 긍정간호조직문화는 간호사들이 간호 이념을 바탕으로 조직 내에서 조화롭게 협력하며 능동적인 간호를 수행할 수 있도록 지원하는 문화로써 그들의 전문성과 역량을 향상시키고, 그 과정에서 자기 성장, 만족감, 그리고 즐거움을 느끼게 하여 긍정적인 사고와 행동을 유도한다[11]. 긍정간호조직문화는 의료환경에서 매우 중요한데 직원의 태도와 행동은 환자의 안전, 건강, 생명에도 직접적인 영향을 미치며, 긍정적인 직장문화가 결국 이직률과 직원의 사기를 높이는데 기여한다고 하였다[12]. 특히 긍정적이고 관계 중심적인 간호조직문화가 간호사들의 대인관계 스트레스를 줄이고, 이직 의도를 감소시켜 궁극적으로 삶의 만족도, 즉 행복 지수를 높이는 데 기여함을 보여준다[13].

또 다른 임상간호사의 행복에 영향을 미치는 주요 요인으로 외재적 환경적 요인인 직무만족이 있다. 직무만족은 직무를 수행하는 과정과 그 결과에 대해 개인이 경험하게 되는 긍정적이고 만족스러운 감정 상태를 뜻한다[14]. 직무 만족은 다양한 영역에서 행복과 밀접한 관련이 있었는데 특히 병원급 간호사를 대상으로 한 연구에서 직업에 대한 만족도가 높고, 자율성이 보장되고, 소명의식이 높을수록 행복지수에 영향을 미치는 것으로 나타났다[4]. 즉, 임상간호사의 직무

만족에는 다양한 환경적 요인들이 작용하고 있으며 [4], 건강한 작업환경은 간호사들이 직무를 유지하고 직업에 만족하는 데 필수적인 요인이다. 이러한 관점에서 임상간호사들의 직무 만족은 행복에 영향을 미칠 수 있는 변수로 간주할 수 있겠다. 또한 임상간호사들의 행복감은 그들이 근무하는 환경을 긍정적으로 인식하는 데서 비롯된다. 그러므로 간호사의 행복을 증진하기 위해서는 작업환경을 개선하여 직무 만족을 높이는 것이 가장 먼저 고려되어야 할 것이다. 따라서 하향식 이론에 근거한 자아탄력성은 개인이 당면한 문제를 객관적으로 통찰하고 행복을 유지하는 내적 동력을 제공하며[9], 상향식 이론에 근거한 긍정간호조직문화와 그 결과인 직무만족은 간호사가 일상적으로 긍정적인 경험을 축적하여 행복감을 높이는 외적 환경을 조성한다[12,14]. 이 두 관점의 요소들이 행복에 어떻게 영향을 미치는지 파악하는 것은 임상간호사의 높은 행복 수준을 달성하고 행복 수준을 안정적으로 유지하는 기반이 될 것이다.

그간 선행연구에서는 임상간호사의 행복에 영향을 미치는 다양한 요인이 다뤄졌지만, 행복의 하향식, 상향식 이론에 근거하여 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족이 행복에 미치는 영향에 대한 연구는 제한적이다. 또한, 행복에 영향을 미치는 요인들을 개인의 내재적 측면과 환경적 측면에서 근원적으로 검증해봄으로써 추후 간호사들의 행복증진 프로그램 개발 및 임상 환경 개선에 기여하고자 한다.

이에 본 연구는 임상간호사를 대상으로 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족이 행복지수에 미치는 영향을 분석하고, 간호사의 삶의 질 향상 및 조직 차원의 실무적 개입 전략 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족 및 행복지수의 정도를 확인하고, 이들 변수 간의 관계를 알아보아 임상간호사의 행복에 미치는 영향요인과 프로그램을 마련하는 데 필

요한 기초자료를 제공하는 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 확인한다.
- 2) 대상자의 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족 및 행복지수 정도를 확인한다.
- 3) 대상자의 일반적인 특성에 따른 행복지수의 차이를 확인한다.
- 4) 대상자의 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족 및 행복지수 간의 상관관계를 확인한다.
- 5) 대상자의 행복지수에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

II . 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족 및 행복지수 간의 관계를 확인하고, 행복지수에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 G광역시에 소재한 5개 종합병원에 근무하는 임상간호사로, 자료 수집의 편의성과 접근성을 고려하여 편의표집 하였다. 연구의 목적을 충분히 이해하고 자발적으로 참여에 서면 동의한 자를 대상으로 하였다. 대상자의 선정기준은 100명 이상 299명 이상 이하의 종합병원에 근무하며, 해당 병원에서 6개월 이상 임상에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였다. 대상자 수는 G*power 3.1.9.7 [15]를 이용하여 유의 수준 $\alpha = .05$, 효과크기 $d = .15$, 검정력 $1 - \beta = .90$ 을 기준으로 예측변인 16개(일반적 특성 13개, 독립변수 3개)를 적용한 결과 최소 샘플수는 175명으로 나타났다. 탈락률 10%를 고려하여 총 195부의 설문지를 배포하였으며, 그중 불성실한 응답 혹은 누락된 설문지 16부를 제외한 총 179부를 분석하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 대상자의 일반적 특성 13문항(성별, 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 현재직위, 임상경력, 근무부서, 근무형태, 보수 만족도, 주관적 건강상태, 부서만족도, 직업만족도), 긍정간호조직문화 26문항, 자아탄력성 25문항, 직무만족 33문항, 행복지수 11문항 총 108문항으로 구성되었다.

1) 긍정간호조직문화

긍정간호조직문화는 구성원들이 간호이념을 바탕으로 조직 내의 조화와 협력을 통해 간호의 전문성을 바탕으로 능동적인 간호를 수행하며 간호역량을 높이는 과정에서 나오는 자기 성장, 만족감, 즐거움을 느끼는 조직 환경을 형성해 줌으로써 그들의 사고나 행동에 긍정적인 영향을 미치는 문화를 뜻한다[11]. 긍정간호조직문화 도구는 Kim과 Kim[11]이 간호사를 대상으로 개발한 공동의 가치 추구 7문항, 신뢰기반 조직관계 형성 8문항, 공정한 관리시스템 4문항, 관리자의 능동적 리더십 7문항으로 총 26문항으로 구성되었다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 점수의 범위는 최저 26점에서 최고 130점으로 점수가 높을수록 간호조직문화에 대한 긍정성을 강하게 인식하는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .95$, 본 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .96$ 이었다.

2) 자아탄력성

자아탄력성은 개인의 내·외부 문제 환경에 대한 객관적인 통찰력, 상황을 재구성할 수 있는 능력, 유연하게 대처할 수 있는 적응능력으로 나타나는 개인의 특성을 의미한다[8]. 자아탄력성은 Connor와 Davidson[16]이 개발한 자아탄력성 척도를 Baek[17]이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 강인성 9문항, 인내력 8문항, 낙관성 4문항, 지지 2문항, 영성 2문항으로 총 25문항으로 구성되었다. ‘전혀 그렇지 않다’ 0점에서 ‘거의 언제나 그렇다’ 4점까지 Likert 5점 척도로 점수의 범

위는 최저 0점에서 최고 100점으로 점수가 높을수록 자아탄력성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach’s $\alpha = .89$ 이었고, Baek[17]의 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .93$, 본 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .93$ 이었다.

3) 직무만족

직무만족은 자신의 직업, 직무 수행과 관련한 요인, 직무 수행의 결과와 관련하여 경험하는 긍정적인 정서상태를 의미한다[14]. 직무만족은 Lee 등[14]이 개발한 직무만족 도구를 사용하였다. 본 도구는 조직의 인정 및 전문직 성취 9문항, 간호 전문직을 통한 인간적 성숙 6문항, 존중과 인정의 인간관계 8문항, 간호사로서 책무완수 4문항, 전문직 역량 발휘 3문항, 직업의 안정성과 보람 3문항으로 총 33문항으로 구성되었다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 점수의 범위는 최저 33점에서 최고 165점이며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach’s $\alpha = .95$, 본 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .95$ 이었다.

4) 행복지수

행복은 사전적 의미로 ‘생활에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼는 흐뭇한 상태’ 및 ‘심신 욕구가 충족되어 만족감을 느끼는 정신상태’로 표현되지만, 이는 극히 주관적이며 한마디로 정의하기는 어렵다[18]. 행복지수는 OECD Better Life Index[1]를 전문번역가에 의해 한국어로 번역, 역 번역 과정을 거쳐 일치성을 확인한 Nam과 Kwon[4]의 연구에서 사용된 주거환경, 소득, 일자리, 공동체, 생활, 교육, 정치참여, 건강, 삶의 만족도, 치안, 일과 삶의 균형으로 총 11문항으로 구성되었다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 점수의 범위는 최저 11점에서 최고 55점이며 점수가 높을수록 자신의 행복지수가 높은 것으로 인식하는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach’s $\alpha = .85$, Nam과 Kwon[4]의 연구에서 Cronbach’s $\alpha = .85$, 본 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .91$ 이었다.

4. 자료수집방법

본 연구는 G광역시에 위치한 299 병상 이하 종합병원 5곳의 임상간호사를 대상으로 하였다. 연구자는 간호부에 전화하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 협조를 요청한 후, 연구참여에 동의한 병원에 직접 방문하여 간호부 담당자에게 연구 설명서와 함께 설문지를 전달하였다. 설문지는 병동별로 자발적인 참여가 이루어질 수 있도록 배포되었으며, 자료수집 기간은 2024년 8월 21일부터 9월 21일까지였다. 연구참여에 동의하고 서명한 간호사를 대상으로 자가보고형 설문지를 사용하였으며, 응답에는 약 10분 소요되었다. 완료된 설문지는 봉투에 봉인한 상태로 총 195부를 회수하여 무기명 처리하였고, 회수된 설문지 중 응답이 부실한 16부를 제외한 179부를 최종 분석에 사용하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 이용하여 기술통계로 분석하였다.
- 2) 대상자의 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족 및 행복지수 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 3) 일반적 특성에 따른 행복지수의 차이는 independent t-test와 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 유의한 차이가 있는 경우 Scheffé 사후검정을 실시하였다.
- 4) 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족 및 행복지수 간의 관계는 Pearson의 상관계수(Pearson's correlation coefficient)를 이용하여 분석하였다.
- 5) 대상자의 행복지수에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 G광역시 K대학교 생명윤리위원회 (Institutional Review Board, IRB)의 승인(1041465-202408-HR-001-26)을 받은 후 진행하였다. 연구동의서를 이용하여 연구목적, 방법, 참여 및 철회의 자율성, 신분의 비밀보장과 사생활 보호, 연구참여에 따른 혜택과 불이익 등을 설명하였으며, 자발적으로 동의한 자에 한하여 서면동의서를 받은 후 자료수집을 진행하였다. 수집된 자료는 연구목적으로만 사용하고, 연구자만 접근 가능한 캐비닛에 잠금장치를 하여 보관하며, 해당 자료는 연구종료 후 3년이 지난 후 폐기할 것임을 설명하였다. 설문에 응한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 행복지수의 차이

대상자의 성별은 여성 150명(83.8%)이 남성 29명(16.2%) 보다 많았고, 연령은 24~29세 89명(49.7%), 결혼 여부에서는 미혼 119명(66.5%), 종교에서는 무 141명(78.8%), 학력에서는 학사 이상 144명(80.4%)이 직위에서는 일반 간호사 142명(79.3%)이 가장 많았다. 임상경력에서는 5~10년 미만 56명(31.3%), 근무부서는 병동 93명(52.0%), 근무형태는 교대근무 129명(72.1%), 보수만족도는 '보통' 91명(50.9%), 주관적 건강상태는 '보통' 122명(68.2%), 부서만족도는 '보통' 90명(50.2%), 직업만족도는 '보통' 104명(58.1%)이 가장 많았다. 일반적 특성에 따른 대상자의 행복지수는 다음과 같다(Table 3). 종교($t=2.080, p=.039$), 보수만족도($F=35.303, p<.001$), 주관적 건강상태($F=27.359, p<.001$), 부서만족도($F=32.281, p<.001$), 직업만족도($F=52.859, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Table 1).

Table 1. Differences in Happiness Index According to General Characteristics of Participants (N = 179)

Variables	Categories	n(%)	M±SD	F/t	p
Gender	Female	150(83.8)	3.43±0.55	.66	.508
	Male	29(16.2)	3.35±0.77		
Age(yrs)	24~29	89(49.7)	3.49±0.61	1.77	.176
	30~34	49(27.4)	3.37±0.57		
	≥35	41(22.9)	3.29±0.57		
Marital status	Single	119(66.5)	3.46±0.62	1.29	.200
	Married	60(33.5)	3.33±0.54		
Religion	Have	38(21.2)	3.59±0.52	2.08	.039
	Dont' have	141(78.8)	3.37±0.61		
Education level	Associate	35(19.6)	3.31±0.56	-1.18	.240
	≥Bachelor	144(80.4)	3.44±0.60		
Position	Staff nurse	142(79.3)	3.39±0.62	-.91	.365
	≥Charge nurse	37(20.7)	3.49±0.50		
Work experience (yrs)	<3	47(26.3)	3.56±0.67	1.74	.161
	3~<5	37(20.6)	3.34±0.69		
	5~<10	56(31.3)	3.43±0.48		
	≥10	39(21.8)	3.29±0.53		
Nursing unit	Ward, integrated nursing unit	93(52.0)	3.43±0.66	1.33	.267
	Special unit (ER/ICU/OR)	59(33.0)	3.33±0.51		
	Others (outpatient/hemodialysis/infection control)	27(15.0)	3.55±0.49		
Work schedule	Rotating shifts	129(72.1)	3.41±0.60	-.02	.984
	Day shift	50(27.9)	3.42±0.58		
Salary satisfaction	Satisfied ^a	23(12.8)	4.00±0.49	35.30	<.001 c<b<a
	Neutral ^b	91(50.9)	3.53±0.48		
	Dissatisfied ^c	65(36.3)	3.04±0.54		
Subjective health status	Satisfied ^a	36(20.1)	3.94±0.47	27.36	<.001 c<b<a
	Neutral ^b	122(68.2)	3.34±0.50		
	Dissatisfied ^c	21(11.7)	2.97±0.71		
Department satisfaction	Satisfied ^a	81(45.3)	3.75±0.48	32.28	<.001 c,b<a
	Neutral ^b	90(50.2)	3.15±0.51		
	Dissatisfied ^c	8(4.5)	2.98±0.78		
Job satisfaction	Satisfied ^a	50(27.9)	3.91±0.48	52.86	<.001 c<b<a
	Neutral ^b	104(58.1)	3.33±0.43		
	Dissatisfied ^c	25(14.0)	2.77±0.59		

Table 2. Levels of Positive Nursing Organizational Culture, Resilience, Job Satisfaction, and Happiness (N = 179)

Variable	Range	Min	Max	Mean±SD
Positive nursing organizational culture	26~130	2.23	5.00	3.94±0.52
Resilience	0~100	1.56	5.00	3.47±0.54
Job satisfaction	33~165	1.73	4.85	3.55±0.50
Happiness	11~55	1.18	4.91	3.41±0.59

SD=Standard Deviation; Min=Minimum; Max=Maximum

Table 3. Correlations among Positive Nursing Organizational Culture, Resilience, Job Satisfaction, and Happiness (N = 179)

Variables	Positive nursing organizational culture	Resilience	Job satisfaction	Happiness
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Positive nursing organizational culture	1			
Resilience	.354 ($<.001$)	1		
Job satisfaction	.465 ($<.001$)	.579 ($<.001$)	1	
Happiness	.436 ($<.001$)	.567 ($<.001$)	.744 ($<.001$)	1

2. 대상자의 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족 및 행복지수 정도

대상자의 긍정간호조직문화는 5점 만점에 평균 3.94±0.52점, 자아탄력성은 5점 만점에 평균 3.47±0.54점, 직무만족은 5점 만점에 평균 3.55±0.50점, 행복지수는 5점 만점에 평균 3.41±0.59점이었다(Table 2).

3. 대상자의 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족 및 행복지수의 상관관계

대상자의 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족 및 행복지수의 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다(Table 4). 대상자의 행복지수는 긍정간호조직문화($r = .44, p < .001$), 자아탄력성($r = .57, p < .001$), 직무만족($r = .74, p < .001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 행복지수에 미치는 영향

대상자의 일반적 특성에 따른 행복지수의 차이에서 유의한 영향을 미친 종교, 보수 만족도, 주관적 건강 상태, 부서 만족도, 직업 만족도를 투입하였고, 긍정간호조직문화, 자아탄력성 및 직무만족을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 통제 변수로 투입한 종교, 보수만족도, 주관적 건강상태, 부서만족도, 직업만족도는 더미로 처리하여 분석하였다. 행복지수에 대한 다중회귀분석의 기본가정과 다중공선성 진단한 결과, Durbin-Watson을 이용하여 검정한 오차의 자기상관은 1.928로 2에 가까우므로 자기상관은 없었다. 공차한계(tolerance) 0.224~0.902로 0.1보다 크고, 분산팽창인자(VIF)는 1.108~4.459로 10보다 크지 않아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 다중회귀분석 결과, 행복지수에 영향을 주는 요인은 직무만족($\beta = .43, p < .001$), 주관적 건강상태(만족)($\beta = -.17, p = .003$), 자아탄력성($\beta = .15, p = .007$), 부서 만족도(보통)($\beta = -.13, p = .018$), 직업 만족도(보통)($\beta = -.12, p = .043$) 순으로 나타났다. 이들 변수가 행복지수에 미치는 영향력은 68.2%로 나타났다(Tabel 4).

Table 4. Factors Affecting Happiness of Participants

(N = 179)

Variables	B	SE	β	t	p
Constant	1.26	.31		4.02	<.001
Religion(Have)	.12	.06	.08	1.88	.062
Salary satisfaction(Neutral)	-.01	.10	-.01	-.13	.898
Salary satisfaction(Satisfied)	-.18	.11	-.15	-1.68	.095
Subjective health status(Neutral)	-.11	.08	-.09	-1.37	.172
Subjective health status(Satisfied)	-.31	.10	-.17	-3.01	.003
Department satisfaction(Neutral)	-.15	.06	-.13	-2.39	.018
Department satisfaction(Satisfied)	-.14	.14	-.05	-.99	.325
Job satisfaction(Neutral)	-.15	.07	-.12	-2.04	.043
Job satisfaction(Satisfied)	-.21	.11	-.13	-1.90	.059
Positive nursing organizational culture	.04	.06	.03	.64	.526
Resilience	.16	.06	.15	2.75	.007
Job satisfaction	.51	.07	.43	6.82	<.001

F=32.83 ($p < .001$), $R^2=0.70$, Adj $R^2=0.68$, Durbin-Watson=1.93

Reference: Religion (Don't have), Salary satisfaction (Dissatisfied), Subjective health status (Dissatisfied), Department satisfaction (Dissatisfied), Job satisfaction (Dissatisfied)

IV. 논의

본 연구는 임상간호사의 긍정간호조직문화, 자아탄력성, 직무만족, 행복지수와와의 관계를 파악하고, 행복지수에 미치는 영향 요인을 분석하여 임상간호사의 행복지수 향상을 위한 방안을 모색하고 이를 향상하는데 활용 가능한 프로그램 개발 및 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구결과에 대한 논의는 다음과 같다.

본 연구결과는 임상간호사의 긍정간호조직문화가 5점 만점에 평균평점 3.94점으로 나타났다.

이러한 연구결과는 선행연구[4]에서 간호사를 대상으로 3.51점으로 본 연구 결과보다 높게 나타났다. 또 다른 상급종합병원 임상간호사 대상으로 한 연구에서는 3.23점[19]으로 본 연구결과가 높았다. 이러한 차이는 의료기관의 규모, 직위 및 근무경력 등이 외생변수로 작용했을 것으로 여겨진다. 또한, 상급병원의 경우 업무강도가 높아 업무 부담이 가중되고 팀워크와 협력이 약화되면서[11] 야기되는 조직문화가 부정적으로 평가될 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 임상간호사의 행복과 지속적인 성장을 위해서는 긍정적인 간

호조직문화를 구축하고, 구성원의 특성을 존중하며 좋은 업무 환경을 조성해야 한다. 이를 위해 조직 차원의 노력과 대책 마련이 필요하며 병원규모에 따른 조직 만족도의 차이를 연구하는 것이 필요함을 시사한다. 본 연구결과에서 임상간호사의 자아탄력성은 5점 만점에 평균평점 3.47점으로 나타났다. 이러한 결과는 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 3.42점[20]과 또 다른 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 3.49점[21]과 비슷한 수준인 것으로 파악되었다. 이러한 결과는 자아탄력성의 특성상 조직 환경보다는 개별적인 성격이 반영되어 나타난 결과로 사료된다. 즉, 현재 주어진 상태에 따라 자신을 스스로 다스리고 극복할 수 있는 내재력이 다양하게 잠재되었을 거라 여겨진다. 자아탄력성은 개인적인 특성이라는 하지만 현재 위치하고 있는 상황에 따라 변화하고 개발될 수도 있기에 다양한 자아탄력성 증진교육과 훈련 프로그램 제공을 위한 방안을 모색해야 할 것이다.

본 연구결과에서 임상간호사의 직무만족은 5점 만점에 평균평점 3.55점으로 나타났다. 임상간호사를 대상으로 한 선행연구에서는 5점 만점에 평균 3.40점[22]으로 나타났으며, 본 연구결과보다 낮게 나타났다.

또 다른 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구[23]에서도 5점 만점에 평균 2.91점으로 나타났으며, 본 연구 결과보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 직무만족도는 근무환경, 근무 특성 등의 다양한 환경적 요인들이 많이 작용할 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 다양한 환경에 놓여있는 간호사들을 대상으로 직무만족도를 조사하고 비교함으로써 반복적인 연구가 필요하다고 여겨지며, 이를 향상할 수 있는 프로그램 개발이 필요할 것으로 사료된다. 본 연구결과에서 임상간호사의 행복지수는 5점 만점에 평균평점 3.41점으로 나타났다. 이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 3.37점[24]과는 비슷한 수준이었으며, 수도권 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 2.99점[25]으로 본 연구보다 낮은 결과를 보였다. 임상간호사의 행복지수는 대상과 현재 근무상황에 따라 차이가 보일 수 있음을 시사한다. 즉 업무부담과 과중, 부서 등 다양한 환경에 따라 행복지수의 수준은 다양하게 차이가 날 것으로 여겨진다. 따라서 추후 연구에서는 병원 규모, 지역 등 다양한 인구학적 특성을 고려하여 추후 반복연구를 진행할 필요가 있음을 시사한다.

일반적 특성에 따른 행복지수의 차이를 분석한 결과 종교, 보수 만족도, 주관적 건강상태, 부서 만족도, 직업만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 특히 주관적 건강상태, 부서만족도, 직업만족도는 회귀분석에서도 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

본 연구결과, 종교에 따라 행복지수의 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 선행연구에서도 종교를 가진 사람들이 더 높은 행복지수를 보였는데[26] 이는 종교가 임상간호사의 영적 만족도를 증진시키는 데 긍정적인 영향을 미쳤기 때문으로 해석되며, 본 연구의 결과를 지지하는 근거가 된다. 따라서 임상간호사의 행복을 증진시키기 위해서는 심리적 및 사회적 지지뿐만 아니라 영적 측면을 포함한 종합적인 행복 증진 전략이 필요하다고 사료된다. 본 연구결과, 보수만족도에 따라 행복지수의 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 임상간호사를 대상으로 한 선행연구에서도 평균 급여 수준이 높을수록 행복지수가 증가[25]하여 본 연구결과를 지지하였다. 임상간호사는 고된 직무

특성과 감정적 부담을 감수하며 일하는 경우가 많다. 보수가 공정하지 않다고 느낄 경우 스트레스와 불만이 발생할 수 있으며, 이는 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 보수에 대한 만족도가 높을수록 임상간호사의 행복지수 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으므로, 국가적으로 임상간호사의 기여를 인정하는 적절한 보상이 이루어져야 하며, 병원 내에서도 차등적인 보수 체계를 개편하고, 전문성에 맞는 보상을 제공하는 것이 필요함을 시사한다.

본 연구결과에서, 임상간호사의 행복지수에 영향을 미치는 요인은 직무만족($\beta = .43, p < .001$), 주관적 건강상태(만족)($\beta = -.17, p = .003$), 자아탄력성($\beta = .15, p = .007$), 부서 만족도(보통)($\beta = -.13, p = .018$) 및 직업만족도(보통)($\beta = -.12, p = .043$) 순으로 나타났으며, 모형의 설명력은 68.2%로 나타났다.

본 연구결과, 임상간호사의 행복지수에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무만족이었다. 선행연구[27]에서도 직무만족이 높을수록 행복지수가 높아 본 연구결과를 지지한다. 즉 직무만족은 개인의 삶의 만족뿐만 아니라 현재 삶의 전반적인 부분에서 영향을 미치며 근무 현장에서 벗어나 가정, 가족 등 개인적인 차원에서도 중요하게 영향을 미칠 수 있을 것으로 여겨진다. 임상간호사의 직무만족도가 높을수록 보람과 의미를 느껴 전반적인 삶의 만족도와 행복지수에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 사료된다. 한편, 행복을 설명하는 확산이론[7]의 상향식 이론에서는 구성원 스스로 자신의 직무를 능동적으로 재구성해 나가는 과정을 통해 직무만족도와 사회적 자원이 증가했다고 보고하였으며, 상향식 접근이 직무 만족을 향상시키는 메커니즘을 유발하는 데 기여한다고 하였다[28]. 이는 직무만족과 같은 환경적 요인들이 충족될수록 간호사들이 직무를 계속적으로 유지하고 전문성을 확장하여 행복에 영향을 줄 것으로 여겨진다. 따라서 의료기관은 임상간호사의 직무만족을 높일 수 있는 환경을 조성하고 개인의 감정과 태도가 직무에 영향을 미친다는 점을 고려하여 행복감을 증진시킬 수 있는 방안을 마련해야 한다.

본 연구결과 주관적 건강상태(만족)는 행복지수에

영향을 미치는 요인으로 나타났다. 임상간호사를 대상으로 본 연구와 동일한 도구를 사용한 선행연구가 없어서 직접적인 비교는 힘들지만 지역사회 주민들을 대상으로 주관적 건강상태와 행복지수를 연구한 결과 [29]에서 주관적 건강은 행복지수에 영향을 미치는 가장 큰 요인으로 나타났다. 이러한 결과는 행복이 단순히 경제적 요인과 같은 단편적인 측면으로 결정되는 것이 아니라 건강 특정 변수, 사회적 자본 변수 등 다차원적인 측면에서 고려해야 함을 시사한다. 또 다른 유사한 연구[30]에서도 임상간호사는 규칙적인 식사와 운동을 하지 않고 충분한 수면을 취하지 못하였는데, 이는 임상간호사에게 많은 건강행태의 문제가 발생할 수 있으므로 행복지수를 위해 주관적 건강상태를 높일 수 있는 방안을 계속적으로 모색할 필요가 있음을 시사한다.

본 연구결과 자아탄력성은 행복지수에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 선행연구[31]에서는 종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 자아탄력성은 임상간호사의 주관적 행복에 영향을 미친다는 근거를 제시하였다. 또 다른 선행연구[32]에서도 자아탄력성과 유사한 회복탄력성은 주관적 행복에 영향을 미친다고 하였다. 이처럼 임상간호사는 스트레스, 감정 노동, 역할 갈등 등 여러 도전적인 상황을 겪기 때문에 자아탄력성이 높은 임상간호사는 이러한 고된 업무와 감정적인 소진 속에서도 빠르게 적응하고 회복할 수 있는 능력이 내재되어 있음을 시사한다. 한편, 행복을 설명하는 확산이론의 하향식 이론[7]에서는 인지적 조절과 같은 자기 조절 과정을 통해 탄력성을 강화할 수 있다고 하였다. 즉, 하향식 제어 능력의 강화는 스트레스 상황에서 자기조절을 강화시켜 자아탄력성과 같은 탄력성 증진에 기여한다고 하였다[33]. 이는 스트레스 및 갈등 등 다양한 위기 상황에서 스스로 제어하고 빠르게 적응할 수 있는 능력을 함양하는 데 영향을 줄 것으로 여겨진다. 따라서 자아탄력성과 같이 임상간호사가 어려움을 극복하고 성장하는 데 중요한 역할을 하는 내재적인 심리적 요인들을 파악하고 분석하여 추후 임상간호사의 자아탄력성을 증진할 수 있는 프로그램 개발에 본 연구가 기초자료를 제공할

수 있을 것으로 사료된다.

본 연구결과 부서만족도(보통)는 행복지수에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 특히 본 연구에서는 부서만족도 보통은 부서만족도 불만족에 비해 행복지수가 낮은 것으로 확인되었다. 이러한 연구결과는 간호사의 부서와 같은 업무 환경에 대한 만족이 높더라도 교대근무나 높은 감정 노동이 수반될 경우 실제 느끼는 행복은 더 낮게 인식될 수 있다는 연구결과[34]와 일치하는 바이다. 또한, 설문조사에서 응답자들이 중립적인 선택지인 ‘보통’을 가장 많이 선택하는 경향은 응답 편향(response bias) 중 하나로 다른 선행 연구[35]에서도 관찰되었다. 따라서 응답자의 중립적 선택 경향을 고려한 후속 연구가 필요하며, 임상간호사의 경력에 따라 행복감을 증진시킬 수 있는 지원체제와 조직 문화를 구축하는 동시에 이와 관련된 반복 연구는 필요할 것으로 생각된다.

본 연구결과 직업 만족도(보통)는 행복지수에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 직업 만족은 자신의 직업에 대한 전반적인 좋고 나쁨에 대한 정서적 반응이라고 볼 수 있다[35]. 특히 본 연구에서 직업만족도 보통은 직업만족도 불만족에 비해 행복지수가 낮은 것으로 확인되었다. 선행연구에서 간호사의 행복은 가족, 건강, 인간관계 등 다른 삶의 영역이 더 중요한 행복 요인으로 나타날 수 있기에 직업만족이 높더라도 다른 요인이 낮으면 행복 수준은 낮을 수 있다는 연구결과[36]와 일치하는 바이다. 일부 선행연구[37]에서도 지나치게 높은 직업만족이나 몰입은 과부하, 소진을 유발하여 전반적인 행복을 저해할 수 있다는 것으로 보아 추후 연구에서는 직업 만족도와 행복의 반복 연구를 통해 직업만족도가 행복에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

한편, 본 연구에서는 행복을 설명하는 확산이론[7]을 바탕으로 주관적 경험과 인식(주로 상황이나 외부 사건, 환경 등)에 따라 결정되는 상향식 이론에 근거하여 긍정조직문화를 검증하였으나 본 연구에서는 행복에 영향을 미치지 않았다. 선행연구[38]에서는 긍정 조직 자원과 같은 특성들이 조직 구성원 간에 확산이 되면 상향식으로 조직문화를 긍정적으로 변화시킨다

고 하였다. 하지만 본 연구에서는 행복에 영향을 미치지 않은 것으로 보아 이미 긍정조직문화가 보편화되어 있거나 혹은 최근에 조직 직무 교육 경험을 받는 등의 또 다른 외적 환경 요인들이 작용했을 거라 여겨진다. 추후 연구에서는 다양한 환경적 요인들을 고려하여 실질적으로 간호사들의 행복을 증진시키는데 필요한 외적 요인들을 적용할 필요가 있겠다.

본 연구 결과를 바탕으로 임상간호사의 행복지수를 향상하기 위해서는 개개인의 노력이 필수적이며, 스스로 역량을 개발하고 긍정적인 조직문화를 조성하기 위해 공동체 내에서 타인과의 관계를 잘 구축해야 한다. 또한, 자기 적성을 파악하고 이에 맞는 부서에서 근무할 수 있도록 병원 내에서 적극적인 지원이 필요하다. 이러한 노력은 직무 만족으로 이어져 행복 요인의 핵심 요소가 되며, 결과적으로 임상간호사의 행복지수를 향상하는 데 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 임상간호사의 행복지수는 개인의 삶의 만족뿐만 아니라 간호를 받고 있는 대상자에게도 영향을 주므로 중요하다. 이는 개인의 행복과 사회, 더 나아가 국가의 행복지수를 향상하는 데 이바지하는 길이다. 따라서 본 연구와 더불어 임상간호사의 행복에 대한 국내 연구가 더욱 활발히 진행되어야 하며, 다양한 변수와 자료 분석 방법 등이 필요할 것이다. 또한, 한국 간호 조직의 특성을 반영한 행복 측정 도구 개발과 다양한 분야에서 근무하는 임상간호사의 행복을 증진시킬 수 있는 프로그램 개발에 기초 자료로 유용하게 활용될 것으로 기대된다.

V. 결론

본 연구는 G광역시 중합병원 임상간호사의 행복지수 영향요인 분석과 영향력을 확인하고자 구조화된 설문지를 이용하는 서술적 조사연구로, 임상간호사의 행복지수를 알아보고 행복지수에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 행복지수를 향상하기 위한 방안을 모색하기 위한 기초적인 자료를 제공하기 위해 시도되었다. 임상간호사의 행복지수에 영향을 미치는 요인

로는 직무만족, 자아탄력성의 순으로 나타났다. 본 연구결과 중합병원 임상간호사의 행복지수를 높이기 위해서는 일차적으로 직무만족을 향상할 수 있는 방안과 자아탄력성을 관리할 수 있는 다양한 방법이 필요하다고 사료된다. 연구의 제한점은 본 연구대상이 중합병원 중 일부 병원에 근무하는 간호사로 국한되었으므로 연구결과를 해석할 때 신중을 기하여야 한다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 G광역시 소재 5개 중합병원 간호사를 대상으로 임의표집 하였으므로 연구결과를 일반화하는 데 무리가 있으므로 지역을 확대하여 반복 조사가 필요함을 제언한다. 둘째, 본 연구는 중합병원 간호사를 대상으로 하였으므로 상급중합병원 간호사를 포함한 차이를 비교해 볼 것을 제언한다. 셋째, 본 연구에서 행복지수는 자가보고식 설문으로만 진행하여 향후 객관적이고 측정이 가능한 도구개발이 필요함을 제언한다.

References

1. Organisation for Economic Co-operation and Development. Data base access [Internet]. Paris: OECD; 2021. Available from: <https://www.oecd.org/en/data.html>
2. Kim HJ, Choi HK. The mediating effect of resilience on the relationship between emotional labor and happiness of clinical nurses. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2017;26(1):40-46. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.1.40>
3. Alharazi N, Naholi R, Aljedaani S. Impact of the quality of nursing work life on the turnover intentions of nurses. *African Journal of Biomedical Research*. 2024;27(4S):11044-11052. <https://doi.org/10.53555/AJBR.v27i4S.5213>
4. Yeo SJ. Mediating effect of positive psychological capital on the relationship between emotional labor and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of the*

- Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2020;21(4):400-409.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.4.400>
5. Lee JS, Park YS. Relationship among hospital nurses' perception of hospital accreditation, burnout, and turnover intention. *Journal of humanities and Social Science* 21. 2022;13(4):389-403.
<https://doi.org/10.22143/HSS21.13.4.28>
 6. Park YS, Kim EC. Factor influencing happiness among Korean adults: the influence of occupational achievement, success of children, emotional support and self-efficacy. *The Korean Journal of Woman Psychology*. 2009;14(3):467-495.
<https://doi.org/10.18205/kpa.2009.14.3.009>
 7. Diener E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 1984;95(3):542-575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
 8. Block JH, Block J. The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. In: Collins WA, editor. *Development of cognition, affect, and social relations: The Minnesota symposia on child psychology*. Vol. 13. Hillsdale (NJ): Erlbaum; 1980. p. 39-101.
 9. Shin MH. Effects of ego-resilience, marital communication, and mental health on happiness in middle-aged women. *Journal of the Korean Applied Science and Technology*. 2021;38(2):378-388.
<https://doi.org/10.12925/jkoacs.2021.38.2.378>
 10. Jeon HO, Kweon YR. Effects of ego-resilience and emotional labor on work-family conflict among middle-aged female workers. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(11): 187-196.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.11.187>
 11. Kim MJ, Kim JK. Development of a measurement tool for positive nursing organizational culture. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2021;51(3): 305-319.
<https://doi.org/10.4040/jkan.21014>
 12. Miller E, Devlin N, Buys L, Donoghue G. The happiness initiative: changing organizational culture to make 'brilliance' mainstream in aged care. *Journal of Management & Organization*. 2020;26(3):296-308.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2019.59>
 13. Lim SY. Effects of job stress, nursing organizational culture, and turnover intention on the happiness index of university hospital nurses: focused on K University Hospital [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2016. p. 1-105.
 14. Lee BS, Eo YS, Lee MA. Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(1):12-25.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12>
 15. Faul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner A. G* Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*. 2007;39(2): 175-191.
 16. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003;18(2):76-82.
<https://doi.org/10.1002/da.10113>
 17. Baek HS. Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale (K-CD-RISC)[master's thesis]. Daejeon: Eulji University; 2010. p. 1-39.
 18. Standard Korean Dictionary. [Internet]. Seoul: National Institute of Korean Language; [cited 2024 December 11]. Available from: <https://stdict.korean.go.kr/search/searchView.do>
 19. Jeon HG, Jang GS, Kim EA. The effects of diversity management on organizational commitment in hospital nursing organizations: dual mediation of diversity acceptance and positive nursing organizational culture. *Journal of Korean Academy of Nursing*.

- 2024;54(3):403-417.
<https://doi.org/10.4040/jkan.23120>
20. Cho EJ, Kim SH. Affecting factors on intention to stay of nurses working at a university hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2021;27(3):245-256.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2021.27.3.245>
 21. Lee MY, Lim SB, Byun EK, Jeong EJ. Influence of nursing organization culture on resilience in new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(2):137-146.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.2.137>
 22. Sun YM, Jeong KH. Effect of nurses' compassion competence on personal relations, job satisfaction and happiness. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2019;9(9):489-500.
<http://doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.9.042>
 23. Kim NR, Kim SE, Jang SE. The Effects of Communication Ability, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Nursing Performance of Intensive Care Unit Nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2022;15(1):58-68.
<https://doi.org/10.34250/jkccn.2022.15.1.58>
 24. Nam MH, Heo HJ. The effect of work-life balance and nursing performance on nurses' happiness index. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2022;24(6):2329-2342.
<https://doi.org/10.37727/jkdas.2022.24.6.2329>
 25. Shin JH, Lee CH, Lee JS, Han HS, Baek MK, Kim MS, et al. A study on interpersonal competence, job satisfaction, resilience, and happiness index of nurses working in general hospitals. *The Journal of Korean Nursing Research*. 2018;2(1):37-46.
 26. Jeon ES, Seo KH. Religious orientation, fundamentalism, spiritual well-being, and subjective well-being among religious people. *Korean Journal of Health Psychology*. 2012;17(4):1067-1086.
<https://doi.org/10.17315/kjhp.2012.17.4.017>
 27. Han SJ, Oh JW. A convergent study on the relationship among happiness, clinical nursing character, and job satisfaction perceived by nurses in small and medium-sized hospitals. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2021;12(1):353-360.
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2021.12.1.353>
 28. Blasi F. Helping managers to assist employees' job crafting and well-being. An integrated (Top-down, Bottom-up) approach to job re-design [dissertation], Norfolk: University of East Anglia; 2022. p. 1-401.
 29. Cho HS, Moon JY, Kim BK, Nam EU. Analysis of socio-demographics, self-rated health, social capital, and happiness in a medium-sized healthy city, Republic of Korea. *Journal of Lifestyle Medicine*. 2015;5(2):68-75.
<https://doi.org/10.15280/jlm.2015.5.2.68>
 30. Kwon MK, Kang BS, Hwang TY, Lee KS. Health behaviors according to work shifts of nurses at a university hospital. *Journal of Yeungnam Medical Science*. 2007;24(1):55-66.
<https://doi.org/10.12701/yujm.2007.24.1.55>
 31. Kim MJ, Jeong HS. The effects of self-esteem on subjective well-being in nurses: dual mediating effects of ego-resilience and nursing professionalism. *Journal of Korea Entertainment Industry Association*. 2023;17(4):291-302.
<https://doi.org/10.21184/jkeia.2023.6.17.4.291>
 32. Hwang HY, Jeon YR. Effects of project-based learning on critical thinking disposition, problem-solving ability, and nursing process performance in nursing students. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2019;9(1):243-252.
<https://doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.1.025>
 33. Belcher BR, Zink J, Azad A, Campbell CE, Chakravarti SP, Herting MM. The roles of physical activity, exercise, and fitness in promoting resilience

- during adolescence: effects on mental well-being and brain development. *Biological Psychiatry: Cognitive neuroscience and neuroimaging*. 2021;6(2):225-237. <https://doi.org/10.1016/j.bpsc.2020.08.005>
34. Ju EJ, Kwon YC, Nam MH. Influence of clinical nurses' work environment and emotional labor on happiness index. *Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(2):212-222. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.212>
35. Lee DH. The effects of work ethics on job performance, job satisfaction, and career satisfaction. *Korean Journal of Industrial Relations*. 1996;6(1):461-480.
36. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*. 2021;19(1):1-8. <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
37. Shimazu A, Schaufeli WB, Kubota K, Watanabe K, Kawakami N. Is too much work engagement detrimental? linear or curvilinear effects on mental health and job performance. *PloS One*. 2018;13(12):e0208684. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0208684>
38. Tims M, Bakker AB, Derks D. Development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*. 2012;80(1):173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
-